

ФОРМИРОВАНИЕ КАЧЕСТВА ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ НЕФТЕГАЗОВОЙ ОТРАСЛИ

А.С. Шилова

Научный руководитель – профессор. Э.Г. Матюгина

Национальный исследовательский Томский политехнический университет, г. Томск, Россия

Трудовые ресурсы, будучи неотъемлемым компонентом производственного процесса, определяют финансовые результаты деятельности предприятия, его конкурентоспособность. Реализация инвестиций в собственный персонал способствует становлению имиджа социально ответственной компании, росту привлекательности как работодателя и, в конечном итоге возможности привлечения высококвалифицированной рабочей силы, которая, в свою очередь, обеспечит формирование конкурентных преимуществ.

На рис. представлены основные компоненты трудовых ресурсов предприятия, характеристики которого и определяют его качество.

Выделение данных компонент позволяет позиционировать направления совершенствования деятельности предприятия, например, совершенствование технологии связано с изменением характеристик собственно трудового компонента трудовых ресурсов; компонент здоровье связан с политикой КСО, культурно-нравственный компонент – с организационной культурой предприятия и т.д. При этом важно учитывать комплексность осуществляемых мер, эффект реализации которых может проявляться и в смежных сферах. Необходимо выделить ряд факторов внешней среды, определяющих условия принятия решений компании [4]:

- экологические, влияющие на состояние здоровья (загрязнение окружающей среды);
- экономические, отражающие состояние национальной экономики в целом (динамику, структурные изменения) и в т.ч. рынка труда (уровень оплаты труда, востребованность определенных специальностей и др.);
- технологические, формирующие требования к уровню подготовленности работников для выполнения ими трудовых функций (сложность выполняемых работ, набор компетенций и т.д.);
- политические, задающие направленность развития национальной экономики (например, политика импортозамещения);
- институциональные, определяющие своего рода «коридор» принятия решений компании.

В качестве примера рассмотрим деятельность АО «Транснефть - Центральная Сибирь».



Рис. Виды капитала трудовых ресурсов [4]

К основным направлениям инвестирования в качество персонала относят:

1. Повышение уровня образования сотрудников, реализуемое через систему обучения и повышения квалификации сотрудников, осуществляемое на основании положения «Обучение персонала организаций системы «Транснефть». Планирование и организация». Целевая подготовка специалистов по программам высшего профессионального образования осуществляется в рамках договоров компании с профильными ВУЗами, например, НИ ТПУ. Сотрудничество с Университетом осуществляется по следующим направлениям: подготовка и профессиональная переподготовка специалистов, организация профессиональной и учебной практики студентов, целевая подготовка, участие студентов НИ ТПУ в научно-технических конференциях молодых специалистов предприятия. В рамках совместной профессиональной деятельности по состоянию на 2016 год по договорам обучаются 48 студентов, из которых 23 получают стипендию АО «Транснефть – Центральная Сибирь».

Также компания мотивирует студентов учебных заведений к получению знаний и повышению профессионализма возможностью дальнейшего трудоустройства в организацию, проводя конкурсы и различные конференции. Например, 18-19 апреля 2017 года 13-ый раз на базе ОГБПОУ «Томский промышленно-гуманитарный колледж» прошел конкурс «Лучший по профессии – 2017» АО «Транснефть - Центральная Сибирь», в котором приняли участие 90 человек [2, 6].

2. Повышение уровня здоровья работников посредством создания благоприятных условий труда и отдыха; профилактики профессиональных заболеваний; организации санаторно-курортного лечения и оздоровления сотрудников; организации медицинского обслуживания; проведения спортивных мероприятий. Так, работникам предприятия выделяются путевки санатории Алтая, Краснодарского края, Кавказских Минеральных Вод, Подмосковья и др. Медицинская помощь сотрудникам осуществляется на здравпунктах при предприятии и по договорам добровольного медицинского страхования в ведущих медицинских учреждениях регионов РФ. В целях

привлечения работников акционерного общества к регулярным занятиям физкультурой и спортом, укрепления здоровья, профилактики заболеваний, пропаганды здорового образа жизни в АО проводятся зимние и летние спартакиады [3].

3. Повышение культурного уровня работников (частичная оплата билетов в кино, театр и т.п.).

Особое внимание компания уделяет охране труда, в т.ч. минимизации рисков и предотвращению угроз возникновения производственного травматизма и профессиональных заболеваний. По результатам целевых и комплексных проверок специалистами отдела охраны труда акционерного общества за 2016 год отмечено снижение нарушений на объектах Томского РНУ на 57%, РНУ «Парабель» – на 69%. Для привлечения внимания работников к требованиям безопасности и продвижению культуры охраны труда в 2017 году АО «Транснефть – Центральная Сибирь» провело мероприятие «День безопасности труда» [1, 5].

Таким образом, деятельность, связанная с повышением качества трудовых ресурсов, характеризуется охватом широкого спектра взаимосвязанных мер, реализация которых обеспечивает получение эффекта как непосредственно в сфере приложения усилий, так и в смежных с ней. Это указывает на комплексный характер кадровой политики, требующей встраивания значимых компонент последней в хозяйственную стратегию предприятия в целом.

Литература

1. АО «Транснефть – Центральная Сибирь». Пресс-центр. АО «Транснефть – Центральная Сибирь» подвело итоги работы в области охраны труда за 2016 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://centralsiberia.transneft.ru/press/news/?id=44274> (дата обращения 25.12.2017).
2. АО «Транснефть – Центральная Сибирь». Пресс-центр. О реализации образовательных проектов АО «Транснефть – Центральная Сибирь» в 2016 году [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://centralsiberia.transneft.ru/press/news/?id=33022> (дата обращения 14.12.2017).
3. АО «Транснефть – Центральная Сибирь». Устойчивое развитие. Социальная ответственность. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://centralsiberia.transneft.ru/ekolog/social/?preview=1> (дата обращения 20.12.2017).
4. Киришинева В. И. Трудовые ресурсы в деятельности предприятия // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2014. – Т. 20. – С. 4536–4540.
5. НИА-Томск. Экономика. День безопасности труда прошел в АО «Транснефть – Центральная Сибирь». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://niatomsk.ru/more/59928/> (дата обращения 25.12.2017).
6. Томский Промышленно - Гуманитарный Колледж. «Лучший по профессии – 2017» АО «Транснефть - Центральная Сибирь» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://tqpgk.tomsk.ru/81/546> (дата обращения 16.12.2017).

ПОВЫШЕНИЕ ЭНЕРГОЭФФЕКТИВНОСТИ НЕФТЕГАЗОДОБЫЧИ

С.С. Шурпик

Научный руководитель – доцент И.В. Шарф

Национальный исследовательский Томский политехнический университет, г.Томск, Россия

Повышение энергоэффективности является организационным процессом, который направлен на эффективное использование энергоресурсов. В зависимости от масштабов цели повышения энергоэффективности можно разделить на три группы: федеральные, региональные и отраслевые (таблица).

Таблица

Цели и ожидаемый результат повышения энергоэффективности

Уровень цели энергосбережения	Результат энергосбережения
Федеральные	<ul style="list-style-type: none"> - оптимизация затрат сфер экономики на энергоснабжение для обеспечения энергоэффективного экономического роста и повышения уровня жизни населения страны - рост эффективности использования энергоресурсов в результате рационального территориального размещения и организации производства и услуг; - повышение конкурентоспособности продукции отраслей специализации регионов на межрегиональных рынках в результате снижения ее энергоемкости; - увеличение экспорта энергоресурсов за счет сэкономленного их объема; - снижение загрязнения среды в соответствии с Киотским протоколом
Региональные	<ul style="list-style-type: none"> - повышение уровня энергоэффективности экономического региона; - снижение совокупных общественных затрат на выполнение основных хозяйственных функций региона в результате уменьшения энергетических издержек; - энергоэффективное размещение объектов производства, услуг и жилищно-коммунальной сферы; - улучшение топливно-энергетического баланса региона; - повышение уровня и качества жизни населения в результате снижения расходов регионального бюджета на энергоснабжение, затрат населения на коммунальные услуги, загрязнения окружающей среды объектами энергетики
Отраслевые	<ul style="list-style-type: none"> - энергоэкономичное производство общественно необходимой продукции и услуг; - оптимизация энергетических затрат; - расширение объема и номенклатуры продукции в результате производства энергоэффективной техники, оборудования и материалов;